

VD_FINDINFO Jug / 2010 / 52 vom 18. Juni 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-06-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2010___52

FR: VD_FINDINFO Jug / 2010 / 52 du 18 juin 2010

IT: VD_FINDINFO Jug / 2010 / 52 del 18 giugno 2010

Regeste

TRANSACTION{ACCORD}, CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL, RÉSILIATION EN TEMPS INOPPORTUN, CERTIFICAT DE TRAVAIL, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, CLAUSE CONTRACTUELLE, PROHIBITION DE CONCURRENCE, BONUS, OPTION DE COLLABORATEUR, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, RÉSILIATION ABUSIVE | 330a CO, 336 CO, 336c CO, 341 al. 1 CO, 121 LDIP

Erwägungen

E. 3

ème éd., n. 1 ad art. 335c CO; Aubert, op. cit., n. 2 ad art. 335c CO), de sorte que la date du 21 avril 1999 est déterminante pour calculer la durée des rapports de travail. Lors de la signature du contrat de séparation, le délai de résiliation ordinaire était de deux mois. Dès lors, si une résiliation ordinaire lui avait été signifiée le 21 octobre 2004, elle aurait pu prendre effet au 31 décembre 2004. Or, l'art. 1 du contrat de résiliation du 21 octobre 2004 prévoit le versement au demandeur de son salaire jusqu'au 31 mars 2005, soit cinq mois après cette date. Le délai de congé prévu par l'accord de résiliation étant plus long que celui qui aurait dû être appliqué en cas de résiliation ordinaire, le demandeur n'a pas fait de concession relative à son salaire afférent au délai de congé, d'autant que, libéré de son obligation de travailler, le demandeur n'a pas fourni de contre-prestation de travail durant cette période. Même en prenant le délai de résiliation maximal de trois mois prévu par l'art. 335c al. 1 CO, une conclusion identique s'impose. Au contraire, c'est le demandeur qui a bénéficié d'une prestation supplémentaire à celle résultant du contrat de travail, de la part de la défenderesse. La non-utilisation du véhicule de fonction a fait l'objet d'une compensation par le versement d'une indemnité mensuelle de 3'000 fr. payable jusqu'au 31 janvier 2005 (ch. 10 de l'accord), soit pour une durée plus longue que si les rapports de travail avaient pris fin par une résiliation ordinaire signifiée le 21 octobre 2004. Là non plus, il n'y a pas de concession pertinente à laquelle le demandeur aurait consenti. S'agissant de la protection contre les congés en temps inopportun (art. 336c CO), le demandeur ne se trouvait pas en incapacité de travail lors de la signature de l'accord de résiliation. Il n'a dès lors pas concrètement renoncé à cette protection au moment de la conclusion de l'accord. Pour déterminer l'ampleur des concessions réciproques, la jurisprudence précise qu'il convient de se placer à la date de la résiliation conventionnelle, sous réserve des événements imprévisibles pouvant survenir jusqu'à la fin du délai de congé et imputables à aucune des parties (TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002 c. 3c, SJ 2003 I 220). Si une résiliation ordinaire lui avait été signifiée le 21 octobre 2004, les rapports de travail auraient été terminés au moment de la survenance de son incapacité de travail, qui a débuté le 29 mars 2005. Il n'y a dès lors pas eu de concession du demandeur de ce point de vue. Un contrat de résiliation, lorsqu'il est valable au regard des exigences jurisprudentielles, implique

néanmoins que les rapports de travail prennent fin à la date convenue contractuellement et ne sont pas prolongés en cas d'incapacité de travail non fautive du travailleur (art. 336c al. 2 CO). L'art. 336c CO étant relativement impératif (art. 362 CO), il convient de prendre en compte cette hypothèse pour déterminer l'ampleur des concessions de l'employé. En l'espèce, le demandeur se trouvait dans sa sixième année de service. En concluant un accord de résiliation avec la défenderesse, il a renoncé à une éventuelle prolongation des rapports de travail pouvant aller jusqu'à 180 jours (art. 336c al. 1 let. b CO) et au paiement de son salaire pour une durée maximale de trois mois (art. 324a CO avec application de l'échelle bernoise). Le demandeur a ainsi renoncé à l'équivalent de trois mois de salaire. En contrepartie, l'accord de résiliation prévoyait le droit pour le demandeur d'utiliser le service d'outplacement de la défenderesse. A cette fin, la défenderesse a conclu un contrat avec [...] SA pour un montant de 30'000 francs. Il est prouvé que le demandeur a eu régulièrement recours audit service. En outre, la défenderesse a continué à prendre en charge les primes d'assurance-maladie du demandeur durant cinq mois. Au vu de ce qui précède, il sied de constater que l'accord de résiliation du 21 octobre 2004 ne pose aucun problème de validité au regard de la condition de l'existence de concessions réciproques. Il apparaît même avantageux pour le demandeur. Cet accord est par conséquent valable, de même que les autres documents signés par le demandeur le 21 octobre 2004, en particulier la lettre de conformité, de non-sollicitation et de confidentialité, pour des motifs identiques. IV. a) La conclusion I du demandeur tend à la remise d'un certificat de travail complet et exact. Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 c. 3.2, JT 2003 I 342). Conformément à son but, il sera établi dans la langue usuelle du lieu où se sont déroulés les rapports de travail (Janssen, *Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers*, thèse Berne 1996, p. 67 et les références). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur (sous réserve d'une décision de justice); la doctrine admet que le travailleur ne peut en particulier exiger que soit repris le texte d'un précédent certificat intermédiaire, même si les circonstances n'ont pas changé fondamentalement depuis (Janssen, *op. cit.*, pp. 67-68 et les références citées). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (Rehbinder, *Berner Kommentar*, n° 12 ad art. 330a CO). Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 3 ad art. 330a CO). S'il doit être établi de manière bienveillante (art. 328 CO; Rehbinder, *op. cit.*, n° 14 ad art. 330a CO), le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2^{ème} éd., n° 1.5 et 1.6 ad art. 330a CO). Il y a lieu de mentionner le motif de fin des rapports de travail si celui-ci est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur (Janssen, *op. cit.*, pp. 118 à 121 et les références citées; Favre/Munoz/Tobler, *loc. cit.*; cf. aussi Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *loc. cit.*). C'est l'employeur qui supporte le fardeau de la preuve de la délivrance d'un certificat, si le travailleur la conteste; ce dernier doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 c. 6.1

et les références citées). L'art. 330a al. 2 CO dispose qu'à la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. Un certificat simple au sens de cette disposition ne doit être établi qu'à la demande expresse du travailleur. Celui-ci peut opter pour un certificat de travail qualifié (certificat complet) ou pour un simple certificat (attestation de travail). Il est ainsi en droit de refuser un certificat établi contrairement à sa volonté (Stahelin, Zürcher Kommentar, n. 17 ad art. 330a CO; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^{ème} éd., n. 2 ad art. 330a CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 6^{ème} éd., n. 4 ad art. 330a CO; Rehbindler, op. cit., n. 4 ad art. 330a CO; Janssen, op. cit., p. 24). En outre, le droit du travailleur d'exiger un certificat de travail simple ou qualifié n'est pas une obligation alternative au sens de l'art. 72 CO. Le droit au certificat ne s'éteint pas du fait que le travailleur a opté pour l'un d'eux. Après avoir reçu un simple certificat de travail, le travailleur peut encore exiger un certificat qualifié et, s'il a demandé un tel certificat, il peut réclamer un simple certificat (ATF 129 III 177 c. 3.2, JT 2003 I 342 et la doctrine citée). b) En l'espèce, la défenderesse a remis au demandeur un certificat de travail ne comportant pas d'appréciation subjective, soit un certificat ne portant pas sur la qualité de son travail et de sa conduite. Le certificat de travail remis au demandeur par la défenderesse n'est ainsi pas conforme aux exigences de l'art. 330a al. 1 CO et le demandeur n'a pas à se contenter d'une simple attestation de travail. Il a ainsi droit à la délivrance d'un certificat qualifié (certificat complet) au sens de l'art. 330a al. 1 CO, contenant tous les éléments exigés par cette disposition (nature et durée des rapports de travail, qualité du travail et conduite de l'employé). La défenderesse est ainsi tenue d'établir et de lui remettre un certificat qualifié. A cet égard, les parties n'ont pas à tomber d'accord au préalable sur le contenu du certificat. La prétention visant à l'établissement d'un certificat s'obtient par une action en exécution d'une prestation tendant à l'établissement d'un certificat (Stahelin, op. cit., n. 19 ad art. 330a CO; Rehbindler, op. cit., n. 20 ad art. 330a CO). Si, après avoir reçu un certificat qualifié, le demandeur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir une action en rectification auprès du tribunal compétent (ATF 129 III 177 c. 3.3, JT 2003 I 342; Rehbindler, op. cit., n. 21 ad art. 330a CO; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 5 ad art. 330a CO; Brühwiler, op. cit., n. 4 ad art. 330a CO; Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 5 ad art. 330a CO; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.20 ad art. 330a CO). La conclusion I du demandeur doit par conséquent lui être allouée, en ce sens que la défenderesse est tenue de lui remettre un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO. V. Le demandeur a conclu au paiement des salaires des mois d'avril, par 19'776 fr. 65, plus intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2005, et de mai 2005, par 19'776 fr. 65, plus intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2005, et a requis la mainlevée des oppositions formées aux commandements de payer n os [...] et [...] de l'Office des poursuites de [...]. Il a également conclu au paiement de la somme de 855'887 fr., au titre des salaires, bonus et autres avantages en nature pour la période du 1^{er} juin 2005 au 31 juillet 2007, plus intérêt composé à 5 % dès le 1^{er} juin 2005 jusqu'au jour du paiement. Comme exposé précédemment, le contrat de résiliation signé par les parties le 21 octobre 2004 est valable et opérant. Les rapports de travail ont ainsi pris fin le 31 mars 2005, de sorte que le demandeur ne peut prétendre aux salaires, bonus et autres prestations en nature postérieurs au 31 mars 2005. Le fait que le demandeur se soit trouvé en incapacité de travail dès le 29 mars 2005 n'est pas déterminant à cet égard. En effet, un contrat de résiliation – librement consenti, réciproquement voulu et constituant nettement un cas de transaction en raison des concessions réciproques – permet de déroger à la protection accordée aux art. 336 ss CO, en particulier celle de l'art. 336c al. 2 CO. Ainsi,

nonobstant l'incapacité de travail du demandeur, les rapports de travail ont pris fin au 31 mars 2005, soit à la date prévue par l'accord de résiliation, l'incapacité de travail du demandeur n'ayant pas pour effet de prolonger les rapports de travail et de repousser la date de la fin des rapports contractuels comme en cas de résiliation ordinaire (art. 336c al. 2 CO). Au demeurant, les questions de couverture en cas de maladie ou d'accident ont été expressément traitées dans le contrat de résiliation. Les parties ont ainsi pris en considération la survenance d'un tel risque, aucun élément du dossier ne suggérant de se diriger vers une conclusion contraire. La prétention du demandeur doit dès lors être rejetée.

VI. Le demandeur requiert le paiement par la défenderesse de la différence entre le revenu qu'il réalise effectivement et le salaire contractuel jusqu'au jour du jugement définitif et exécutoire, avec intérêt composé à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2005 jusqu'au jour du jugement. En l'espèce, le demandeur n'a allégué ni le salaire prévu dans le contrat qui le liait à la défenderesse ni les revenus qu'il réalise actuellement. Ses activités professionnelles postérieures au 31 mars 2005 ne sont également pas établies. On ne voit dès lors pas comment la différence entre ces deux revenus pourrait être déterminées et lui être allouée. Quoi qu'il en soit, les rapports de travail entre les parties ont pris fin le 31 mars 2005, conformément au contrat de résiliation, de sorte que la prétention du demandeur est mal fondée.

VII. Le demandeur a conclu au paiement, par 33'000 fr., plus intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2005, d'une indemnité relative au retrait du véhicule de fonction pour les mois de novembre 2004 à septembre 2005. L'art. 10 du contrat de résiliation prévoit, à titre de compensation pour la période du 22 octobre au 31 janvier 2005, le versement d'une somme de 3'000 fr. avec le salaire mensuel (pro rata temporis pour la période du 22 au 31 octobre 2004), cette compensation étant soumise aux cotisations sociales. L'accord de résiliation étant valable, cette indemnité n'est pas due au-delà de la date contractuellement convenue du 31 janvier 2005. C'est le lieu de constater que le demandeur, qui a fait valoir la nullité du contrat de séparation mutuel du 21 octobre 2004, fonde certaines de ses conclusions sur cet accord, démontrant ainsi – si besoin était – qu'il n'existe aucune raison de remettre en question sa validité. La défenderesse n'ayant ni allégué ni prouvé le paiement de ces montants, elle doit verser au demandeur l'indemnité pour non-utilisation du véhicule de fonction pour les mois d'octobre 2004 à janvier 2005. S'agissant des intérêts moratoires, l'art. 10 de l'accord de résiliation prévoit que cette indemnité doit être payée au demandeur en même temps que le salaire mensuel. La date du paiement du salaire du demandeur n'étant ni alléguée, ni établie, il convient d'appliquer l'art. 323 al. 1 CO, selon lequel le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels et sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective. Dans le cas présent, il n'est pas établi qu'il existe un régime conventionnel ou usuel dérogeant au principe de l'art. 323 al. 1 CO et aucun contrat-type ni aucune convention collective de travail ne prévoit un autre terme de paiement ou des délais plus courts. Ainsi, la fin d'un mois est un terme fixe pour le paiement du salaire et de l'indemnité pour non-utilisation du véhicule de fonction. En conséquence, la défenderesse doit payer au demandeur les sommes de 967 fr. 75 (10 jours sur 31 pour le mois d'octobre 2004), avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2004, sous déduction des cotisations sociales, de 3'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2004, sous déduction des cotisations sociales, de 3'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2005, sous déduction des cotisations sociales, et de 3'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2005, sous déduction des cotisations sociales.

VIII. Le demandeur réclame le paiement de la somme de 30'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2005 au titre

de la clause de non-concurrence. L'art. 12 de l'accord de résiliation du 21 octobre 2004 prévoit en faveur du demandeur une rémunération à hauteur de 25 % de son salaire durant six mois s'il accepte, pendant cette même période, de ne pas faire concurrence à la défenderesse en Europe centrale et orientale ("Central & Eastern Europe), en Grèce, en Turquie, en Italie, au Moyen-Orient et en Suisse. Cette indemnité était payable à la fin de la période de six mois (art. 12 de l'accord), soit le 30 septembre 2005. Le demandeur n'a pas allégué le montant de son salaire mensuel. La défenderesse a néanmoins allégué, à ce titre, un montant de 30'000 fr. dans sa réponse du 23 janvier 2006 et a également admis dans son mémoire de droit avoir promis cette somme. Il est dès lors établi que le demandeur avait droit à une indemnité de 30'000 fr. s'il ne faisait pas concurrence à la défenderesse dans le rayon défini par l'art. 12 du contrat de séparation. La défenderesse a échoué à établir que le demandeur n'aurait pas respecté les obligations prévues par cette disposition contractuelle. En particulier, ni le courrier du 4 mai 2005 ni celui du 18 novembre 2005, émanant de la défenderesse elle-même, ne sont aptes à prouver que le demandeur aurait contrevenu à ces engagements. Le fait qu'il y ait eu des rumeurs d'activité concurrente du demandeur n'y change à l'évidence rien, cette activité n'étant pas étayée par les preuves administrées. Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre la prétention du demandeur en paiement de la somme de 30'000 francs. En ce qui concerne les intérêts moratoires sur ce montant, l'art. 12 du contrat de résiliation prévoit que cette indemnité devait être payée à la fin de la période de non-concurrence, soit au 30 septembre 2005. Il s'agit d'un terme fixe. La défenderesse doit dès lors payer au demandeur la somme de 30'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2005. IX. Le demandeur a également conclu au paiement par la défenderesse de la somme de 99'360 fr., plus intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2005, au titre de bonus pour l'année 2004. L'art. 3 du contrat de résiliation prévoit que le demandeur recevra le bonus 2004 en fonction de la performance par rapport aux objectifs convenus. Le demandeur n'a pas allégué la clause de son contrat de travail relative à son droit au bonus. Il n'a pas non plus allégué les objectifs qui lui avaient été assignés. Dès lors, seul le contrat de résiliation du 21 octobre 2004 peut fonder son droit au bonus pour l'année 2004. L'expertise comptable fournit un certain nombre de chiffres sur les résultats du groupe S. _____. Ces éléments comptables ne peuvent néanmoins être mis en rapport avec les objectifs du demandeur pour l'année 2004, puisque ces derniers n'ont pas été allégués. On ne sait d'ailleurs pas si le droit au bonus du demandeur dépendait des résultats du groupe S. _____, de la défenderesse ou d'une autre filiale. Il n'est en conséquence pas possible de déterminer si et dans quelle mesure le demandeur a atteint les objectifs qui lui avaient été fixés pour avoir droit à un bonus afférent à l'année 2004. Le fardeau de la preuve étant à la charge du demandeur (art. 8 CC), cette conclusion doit être rejetée. X. Le demandeur a conclu au paiement de la somme de 48'000 US\$, soit 59'040 fr., "au titre d'exercice des droits d'option sur actions". a) Les plans d'intéressement (Mitarbeiterbeteiligung, stock option plan) donnent la possibilité à l'employé de participer au résultat de la société qui l'emploie, respectivement du groupe auquel elle appartient. L'employé supporte le risque d'une moins-value. Les statuts peuvent aménager à l'égard d'un cercle déterminé d'employés et pendant un certain délai, des droits d'option pour l'achat (call options) ou la vente (put options), à des conditions déterminées à l'avance (art. 653b al. 1 ch. 3 CO), d'un certain nombre d'actions de la société employeur ou d'une société qui en est proche. Les actions nécessaires à l'exercice des droits d'option peuvent être mises à disposition – sans coûts supplémentaires pour l'entreprise – par le biais d'une augmentation conditionnelle de capital au sens de l'art. 653 CO en supprimant le droit de souscription préférentiel des actionnaires (art. 652b al. 2 CO; ATF 130 III 495 c. 4.1, JT

2005 I 79 et les références citées). L'intéressement des employés poursuit plusieurs objectifs : plus grande attractivité de l'entreprise pour une main-d'œuvre hautement qualifiée; motivation des collaborateurs, étant donné qu'ils profitent de la valeur qu'ils créent; lien des cadres à la société, du moins jusqu'au moment de l'exercice du droit d'option; même orientation des buts des employés, des actionnaires et du management (ATF 130 III 495 précité, JT 2005 I 79 et les références citées). Les aménagements concrets relèvent essentiellement de la société et sont dictés par les buts qu'elle poursuit en priorité. Ainsi, l'acquisition du droit d'option peut être prévue à titre onéreux, à un prix avantageux ou encore gratuitement; l'exercice du droit peut soit intervenir jusqu'à une certaine échéance (American style option), ou bien le jour même de l'échéance uniquement (European style option); cette échéance peut également consister en un délai de blocage. L'existence du droit d'acheter (respectivement de vendre) les actions est désignée d'une manière courante par le terme "vesting" (ATF 130 III 495 précité, JT 2005 I 79 et les références citées). Si les rapports de travail se terminent avant la date convenue, le droit d'option peut tomber sans indemnisation. Sous l'angle du droit du travail, cela peut s'avérer problématique, en particulier lorsque les actions ou les droits d'option ont été cédés gratuitement ou en deçà de leur valeur marchande, et représentent une partie du salaire. Dans cette optique, la manière dont le plan d'intéressement est organisé, notamment la question de savoir si le travailleur a une participation dans la société qui l'emploie, dans une autre société du même groupe, dans une société créée uniquement pour la participation ou dans la société mère, n'est pas pertinente. Si la société employeur est détenue à 100 % par une société holding, il ne peut y avoir de participation à la société employeur et la seule possibilité est de conférer une participation à cette holding cotée en bourse. Il va de soi que même dans une pareille constellation, les prescriptions impératives du droit du travail (art. 361 s. CO) ne peuvent être ignorées (ATF 130 III 495 c. 4.2.1, JT 2005 I 79). La protection du travailleur tombe lorsque l'employé, en participant au plan d'intéressement, agit principalement en tant qu'investisseur et accepte le risque lié à l'investissement dans l'espoir d'un gain important. Cela peut également être le cas lorsque la participation représente un bonus pour un cadre ou un employé dont le salaire est élevé, et donc une contre-prestation en échange de son travail. Dans une telle hypothèse, les clauses du plan d'intéressement valent sans égard pour les prescriptions impératives du droit du travail. Il faut toujours examiner en fonction des circonstances concrètes si la participation fait partie intégrante du contrat de travail ou s'il s'agit d'un investissement distinct de ce dernier. Il est particulièrement important de déterminer si la participation, soit les droits d'option, représentent une partie du salaire. Cela peut découler de plusieurs indices (ATF 130 III 495 c. 4.2.2, JT 2005 I 79). b) En l'espèce, le demandeur n'a pas allégué la clause de son contrat de travail relative à son droit à des stock options. Il a produit la page 11 du guide relatif au plan d'intéressement ("Stock Option Plan") de S.____ Corporation, qui concerne la fin des rapports de travail. Toutefois, cette pièce ne saurait fonder le droit du demandeur à des stock options, dès lors qu'il n'est pas établi que ce guide ait été valablement intégré au contrat de travail conclu entre le demandeur et la défenderesse. Le droit contractuel du demandeur à des stock options ne résulte ainsi pas des documents précités, ni de la lettre de conformité, de non-sollicitation et de confidentialité, qui ne traite pas de ce sujet. L'art. 11 du contrat de résiliation du 21 octobre 2004 prévoit en substance que le droit du demandeur à des stock options cessera dans les 30 jours après le 31 mars 2005 au plus tard. Le demandeur a exercé son droit à des stock options par lettre du 29 avril 2005. Il a ainsi exercé son droit en temps utile, dans le délai prévu par la convention de résiliation. Le 2 mai 2005, la défenderesse lui a répondu

qu'il n'était pas en mesure d'exercer ses droits dès lors qu'il n'était plus employé de la société. Le 10 mai suivant, la défenderesse, invoquant l'art. 11 de la convention de résiliation, a exposé au demandeur qu'il n'avait pas le droit d'exercer des options venues à maturité après le 31 mars 2005. Le demandeur prétend à un montant de 48'000 US\$. Il ne démontre toutefois pas les faits dont il résulterait que sa prétention serait fondée, ni sur le principe, ni sur le montant. Il n'a en effet pas allégué, ni a fortiori établi, à quelles conditions il pouvait exercer ce droit : soit le nombre d'option qu'il avait, le type d'option qu'il pouvait exercer (option pour l'achat ou la vente), pour acheter/vendre les actions de quelle société (société mère, défenderesse ou filiale), à quel tarif (à titre onéreux, à un prix avantageux ou gratuitement). Il articule le montant de 48'000 US\$, sans le détailler. La base factuelle est ainsi grandement insuffisante pour admettre la prétention du demandeur, qui doit dès lors être rejetée.

XI. a) Le demandeur a conclu à ce qu'acte lui soit donné de ses prétentions au titre de mobbing dont il a été victime. Cette conclusion est purement constatatoire. Une action en constatation de droit n'est ouverte que si la partie justifie d'un intérêt digne de protection, de fait ou de droit (ATF 123 III 49 c. 1a, JT 1998 I 659), à une constatation immédiate (Hohl, Procédure civile, tome I, nn. 133 ss; ATF 120 II 20 c. 3a, JT 1995 I 130; ATF 96 II 129 c. 2, JT 1971 I 263). C'est une condition du procès dont le demandeur doit apporter la preuve pour autant qu'elle concerne l'état de fait (ATF 123 III 49, JT 1998 I 659). Cet intérêt fait en principe défaut lorsque le demandeur peut immédiatement exiger une prestation exécutoire en sus de la simple constatation et dispose ainsi d'une action condamnatoire (Hohl, op. cit., nn. 141 et 142; ATF 119 II 368 c. 2a, JT 1996 I 274; ATF 118 II 254 c. 1c, JT 1996 I 259; ATF 114 II 253 c. 2a, JT 1989 I 333; ATF 84 II 685, JT 1959 I 486). Dans ce cas, il convient de ne pas entrer en matière sur l'action en constatation de droit (ATF 123 III 49 c. 1a, JT 1998 I 659). Si le juge doit trancher une question préalable avant de statuer sur une conclusion condamnatoire, la conclusion constatatoire qui a pour objet cette question préalable est irrecevable (ATF 106 III 118 c. 2, rés. in JT 1982 II 151; Poudret, Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire, vol. II, n. 1.3.2.8 ad art. 43 OJF; Cciv, I. c. S., 24 septembre 2003, c. XII). En l'espèce, le demandeur disposait d'une action condamnatoire. Au demeurant, il ne fait valoir aucun intérêt digne de protection de fait ou de droit à une constatation immédiate. La conclusion du demandeur n'est dès lors pas recevable. De toute manière, aucun élément au dossier ne démontre qu'il aurait été victime de mobbing lors de son activité au sein de la défenderesse.

b) A titre subsidiaire, le demandeur a conclu au paiement par la défenderesse de la somme de 191'880 fr. correspondant à une indemnité de six mois de salaire, plus intérêt à 5 % l'an dès le 2 juillet 2007, à titre d'indemnité pour résiliation abusive. Le demandeur soutient en effet que la défenderesse souhaitait se séparer de lui en raison de certaines pratiques qu'il aurait découvertes. Il invoque ainsi s'être trouvé dans la position d'un lanceur d'alerte ("whistleblower"), soit un employé qui signale des faits répréhensibles constatés sur son lieu de travail (cf. à ce propos, Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n.1.12 ad art. 336 CO; TF 4A_2/2008 du 8 juillet 2008, SJ 2009 I 1, DTA 2008 p. 280; commenté par Carranza/Micotti in PJA 2009 pp. 115 ss). Il convient de relever qu'en cas de résiliation conventionnelle des rapports de travail, l'employé perd sa protection contre les licenciements abusifs (art. 336 ss CO) (Wyler, op. cit., p. 455 et les références citées). En l'espèce, l'accord de séparation du 21 octobre 2004 est valable pour les motifs exposés au considérant III ci-dessus. Le demandeur ne saurait dès lors prétendre à une indemnité pour résiliation abusive. Au demeurant, aucun fait au dossier ne suggère que le demandeur aurait découvert des pratiques répréhensibles et que la défenderesse aurait souhaité se séparer de

lui pour ce motif. Cette conclusion doit dès lors être rejetée. XII. a) En vertu de l'art. 92 CPC, les dépens sont alloués à la partie qui a obtenu l'adjudication de ses conclusions (al. 1). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, le juge peut réduire les dépens ou les compenser (al. 2). Ces dépens comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a CPC). Les frais de justice englobent l'émolument de justice, ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens (RSV 177.11.3). Les débours consistent dans le paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée (timbres, taxes, estampilles). A l'issue du litige, le juge doit rechercher lequel des plaideurs gagne le procès sur le principe et lui allouer une certaine somme en remboursement de ses frais, à la charge du plaideur perdant, et non répartir les dépens proportionnellement aux montants alloués (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 3 ad art. 92 CPC). b) En l'espèce, le demandeur obtient gain de cause sur la conclusion relative à la délivrance d'un certificat de travail, sur celle se rapportant à son indemnité pour non-utilisation du véhicule de fonction et sur sa conclusion relative à l'indemnité pour prohibition de faire concurrence. Il succombe sur l'entier de ses autres conclusions. Il convient ainsi d'allouer au demandeur des dépens réduits de 9/10 ème, à la charge de la défenderesse, qu'il convient d'arrêter à 3'837 fr. 45, savoir : a) 3'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 150 fr. pour les débours de celui-ci; c) 687 fr. 45 en remboursement de 1/10 ème de son coupon de justice.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.